

## 令和3年度第1回豊山町行政改革推進委員会会議録

### 1 開催日時

令和4年3月2日（水） 午前10時30分から午前11時30分まで

### 2 開催場所

豊山町役場 4階 全員協議会室

### 3 出席者

水野晃委員 岩村みゆき委員 利光克仁委員 秋田勇人委員 新居正博委員  
伊藤文人委員 中村百合子委員 鈴木征美委員 金森和彦委員 岡島義広委員  
鈴木邦尚町長 伊井誠副町長 小川徹也総務部長 井上武総務課長  
森川泰成総務係長 戸谷将基総務係主事

### 4 議題

- (1) 第6次豊山町行政改革大綱の取組状況について
- (2) その他

### 5 会議資料

- ・次第
- ・第6次豊山町行政改革大綱実施計画進行管理表（資料1）
- ・第6次豊山町行政改革大綱（資料2）

### 6 会議内容

総務課長	<p>定刻になりましたので、ただ今から令和3年度豊山町行政改革推進委員会を開催いたします。</p> <p>委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ、ご出席いただき、誠にありがとうございます。</p> <p>私は、本日の委員会の進行を務めさせていただきます、総務課長の井上と申します。よろしく願いいたします。</p> <p>本日の委員会につきましては、発言者の氏名を除いて、会議録を公開させていただきますので、ご承知おきくださいますよう、お願いいたします。</p> <p>それでは、次第に従いまして、会長よりごあいさつ申し上げます。</p> <p>よろしく願いいたします。</p>
------	--

会 長	<p>豊山町の将来を考え、皆様のご協力をいただき、豊山町の行政改革を推進していくため、しっかりとしたシナリオを作成していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。</p>
総務課長	<p>ありがとうございました。 続きまして、町長よりごあいさつを申し上げます。</p>
町 長	<p>コロナのまん延防止の中で、会議を開催するか悩みましたが、リモートではなく対面で開催することといたしました。幸い、豊山町ではここ数日で若干の感染者が減ってきておりますが、新たな株が出てくるのではないかと心配しております。</p> <p>3回目のワクチン接種については、本町では全国レベルで見てもかなり早いペースで進んでおり、現在は子どもたちへの接種を進めているところでございます。</p> <p>昨日、来年度予算の記者発表をさせていただきました。その中で力を入れて発表いたしましたことが、本日の会議にも関連がありますが、豊山町の組織を見直すこととしました。主にデジタル化推進室の新設、子ども応援課の新設、グループ制の導入を行います。豊山町は若年層の職員が多い状況にあります。早くから責任のある立ち位置で登用し、責任をもって業務を遂行してもらうために導入するものです。</p> <p>財政的な側面を言いますと、公共施設の長寿命化を含めて、町の施設全体がどのような状況であるか整理させていただき、計画として発表させていただきます。これから先の投資が厳しい状況でございまして、施設の見直しにも手を付けていかなければならないと考えています。具体化しましたら皆様にお諮りさせていただきたいと思っております。</p> <p>本日は策定した第6次豊山町行政改革大綱の今年度の取組状況の報告をさせていただきますので、忌憚のないご意見を皆様からいただきたいと思っております。本日はよろしくお願いいたします。</p>
総務課長	<p>ありがとうございました。</p> <p>それでは、本日の会議資料のご確認をお願いします。</p> <p>はじめに次第が1枚、資料1としまして「第6次豊山町行政改革大綱実施計画進行管理表」というA3のホチキス留めのものが1部、資料2としまして「第6次豊山町行政改革大綱」というA4のホチキス留めのものが1部、以上が本日の資料です。不足等はございませんでしょうか。</p> <p style="text-align: center;"><b>資料の不足無しの声</b></p> <p>ここで、ご報告申し上げます。</p> <p>豊山町行政改革推進委員会設置条例施行規則第4条の規定に基づき、会</p>

	<p>議の成立には、委員の過半数以上の出席が必要となっております。</p> <p>本日は全員出席でございます。よって、本会議は成立しておりますことをご報告申し上げます。</p> <p>それでは、議題に入ります。豊山町行政改革推進委員会設置条例第5条の規定により、議長は、会長が行うこととなっております。</p> <p>以後の取り回しについては、会長にお願いいたします。</p>
会 長	<p>ただ今から、会議の進行を私が務めさせていただきます。</p> <p>議題の(1)「第6次豊山町行政改革大綱の取組状況について」事務局からの説明を求めます。</p>
総務係長	資料に基づき説明
会 長	事務局の説明が終わりました。ご質問、ご意見のある方は、ご発言をお願いいたします。
委 員	組織の強化の項目で、適切な職員配置とありますが、責任のある役職を全て兼務しており、次席もないという部署があると聞いています。そのような話を事務局は聞かれているのかいないのか、今後はこういった配置を進めていくのかお聞かせ願います。
総務課長	サマーレビューの時にヒアリングを行いまして、そのような話は聞いております。ヒアリングの意見を踏まえながら人事配置の方をしていきたいと考えておりますが、どうしても配置できなかったという場合もございますので、それにつきましては、今後の検討課題という形で対応の方を考えております。
副 町 長	委員のご指摘の件ですが、ガバナンスが効いていないということなのかなと思います。そこについては、来年度の4月1日から組織再編を行うにあたって、監査の事務局を設置し監査機能を明確にしまして、内部でもガバナンスが効くようにする取組を進めます。大きく1歩対策を進めるところまでは行けておりませんが、課題という意味で認識はしております。
会 長	グループ制の狙いの1つとして「フラット化」があると思います。フラット化すると若年層が意見を言いやすい環境を作ることができます。一方で、フラットにするとだれが責任を取るのかという問題が出てきます。今までは上が責任を持って印鑑を押していましたが、フラット化してしまうとワンクッションで終わってしまいます。それが悪いことではありませんが、もう少し別の方面から、それこそ監査ですね。ガバナンスの関係でやれる方がいる必要があるなど、そういう形になっていけばそれなりに問題はないのかと思います。

	<p>ただ、一番難しいのが適切な職員配置の適切とはどういう意味だろうという話です。メインはこのグループで行うが、実はこの業務も可能だという形のグループ化にする。そういう権利の与え方があるともっといいのかなと私の感覚では思います。</p>
会長	<p>他にご意見等はございますか。</p>
委員	<p>人材育成の推進という観点から申し上げます。一町民として、職員の方と接する機会は比較的限定されています。限定された中で判断してしまうことがあるわけですが、職員の対応で残念な思いをしたことがあります。</p> <p>入って間もない職員だと思いましたが、司会の仕事をされていました。講師の紹介もなく、講演会の終了後も場を盛り上げることもなく終了しました。講演会の予備知識やノウハウなどの指示や教育は上司から行っていないのかと思ってしまいました。</p>
会長	<p>通常、新人教育については先輩の行っている仕事を隣について見て勉強するのだと思います。OJTの部分をもう少しくまやれないのかなということだと私は思います。</p>
委員	<p>私が感じたのは、参加者の方が場慣れしているケースがあると思います。新人の職員が来て、司会を行うということですが、最初は難しいと思います。</p> <p>解決策として、アンケートを実施すると良いと思います。シンプルなアンケートで自由に書けるような欄があると、職員はアンケートを見たときに改善点がわかります。その積み重ねによって場慣れしていくのだと思います。すぐに上手になるわけではないので、アンケートを基にして自ら勉強し、努力をしていくことが必要になってくると思います。</p>
会長	<p>問題は異動が3年周期というのもあります。講演会の場合は年に何回もチャンスがあるかもしれませんが、他の部署の場合だと3年の間に1回か2回しか経験しない仕事も起こりうるのではないかと思います。基本的には出来事のデータベース化など上手な引継ぎがされるといいと思います。</p>
委員	<p>働き方改革において質問をします。高ストレス者が46人ということですが、職員の数から考えると多いと感じました。高ストレス者の方についてはどのような状況だったのかお聞きしたいです。</p> <p>また、ハラスメント防止のことについてですが、相談は何件くらいあったのでしょうか。0件だといいいのですが、数件であってもすべてが防止につながっていったのかお聞きしたいです。</p>
総務係長	<p>高ストレス者の関係で、46人についてどのような状況の方が多いのかということですがけれども、仕事の量が多い、仕事のコントロールがなかなか</p>

	か上手くいかない、職場の支援が足りないという意見が多かったという状況になっております。ハラスメントに関する件数につきましては0件となっております。
委員	追加の質問ですが、高ストレス者においてうつ病を発症した方はいるのでしょうか。
総務課長	46人の方の中からうつ病を発症したという話は聞いておりません。
会長	<p>一般的に高ストレスの方は多いです。ただし、心身に支障をきたすかと言われるとそうではありません。いないから良いのではなくて、それが積み重なると症状が出てくるパターンですので、1回だけのストレスチェック診断だと意味があまりないと思います。</p> <p>部署が変われば回復するというのであれば、精神的な問題というよりは組織の仕事の在り方の問題だと思います。ほとんどの場合はそちらだと思います。この場合、症状はあまり出てこないでしょう。</p> <p>ハラスメントが0件というのは微妙なところで、ハラスメントとしてどこまで取り上げるのかが問題だと思います。</p>
会長	他にご意見等はございますか。
委員	人材育成の推進という項目から質問します。新規で採用された職員は平均3年で異動ということですが、仕事の技術を身に着けるためにも、もう少し長く、5年程度で異動の方が良いのではないのでしょうか。
会長	サポーター制度との関係はどうでしょうか。
町長	<p>スペシャリストという、ある業務に特化させる人材、ゼネラリストという行政全般で幅広い経験を積む人材という両方の育て方をしなければならぬと思います。スペシャリスト養成の問題点として、ある人をスペシャリストとして育てていいのか、その人のキャリアを考える必要があるという点です。</p> <p>平均的に言うと、3年で異動している行政が大半だと思います。3年サイクルで考えると、1年目でまず仕事を覚える。2年目で何をやりたいのか仕事の提案をさせる。3年目に自分が2年間やった仕事を総括して、次に引き継げるような仕事をしなさいと逆に私は訓練を受けてきました。スペシャリストというのは、職員自身が努力をしないといけない部分も確かにあります。豊山町では、人事異動させるときは関連性のある部署に異動させること、同じ課の中でも係間で異動することで極端な異動をなるべくなくして、スペシャリストを担保するということについては努力していかないといけないと思います。</p> <p>もう一つは職員の意味の確認です。個別面接を重ねて今の業務に適性が</p>

	<p>あるか本人の報告を受けつつ、希望する職種を聞いて異動の配置については考えています。</p> <p>委員の発言にもありましたように現状スペシャリストの養成という観点では少し弱い部分が出てきてしまっているのが現状であると感じています。</p>
会 長	<p>メインのスペシャリストとサブとしてあと1つ精通している人がいると組織的には楽になると思います。欧米では逆T型といって、1つの分野に特化して後は低いレベルで良いという人材を育てようとしています。</p> <p>日本はゼネラル人材といって長方形型のような人材を求めるとよく言われています。行政においても今後逆T型の人材を求める流れになってくるのではないかと思います。</p>
委 員	<p>働き方改革の推進の項目で、多様な働き方の推進について質問です。令和3年度からテレワークを導入したとのことですが、取組状況の欄には育児休業のことしか記載がありませんので、指標が食い違っているように見えます。テレワークを実施した結果、出勤率が下がった等どういう評価を今後されていくのでしょうか。</p> <p>次に業務等の効率化の項目で、指定管理者制度を導入したとあります。今後も導入を検討していくということで、町としては財政的には効率化が進んで良いという面があると思いますが、利用者の皆様からどのような評価になっているか、それを踏まえて推進すべきか検討したほうが良いと思います。</p>
副 町 長	<p>委員の指摘のあったことですが、管理指標の基準の評価指標を設けた方が良いのではないかと指摘だと思います。テレワークを実施していますが、正確な数字は事務局もまだ把握していないと思いますので、そちらについてはご意見として承って、具体的に指標を追加する形で対応していきたいと思います。指定管理者についてですが、利用者側からの意見は、こちらも資料としてまだ持ち合わせていないので、ご意見としていただき、具体的に位置づけるのかも含めて対応検討してまいりたいと思います。</p>
会 長	<p>テレワークについては導入してまだ1年ということで、部分的なもので終わっているので評価まで行けてないと思います。</p> <p>指定管理者では利用者目線が重要となりますが、良い意見というのはなかなか出てきません。意見ばかりにとらわれていると、指定管理の導入は見送る方向に進みやすいので、そのあたりも含めて検討をお願いします。</p>
会 長	<p>他にご意見等はございますか。</p>

	委員の皆様のご意見等も無いようですので、議題の（１）「第６次豊山町行政改革大綱の取組状況について」は、終わります。
会 長	続きまして、議題（２）「その他」について、事務局、何かありますか。
総務係長	特にございません。
会 長	委員の皆様、何かありませんか。 <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 2px;">委員から特になしの声</div> 特に無いようでしたら、本日の会議は、これで終了いたします。 ありがとうございました。進行を事務局にお返しします。
総務課長	本日は、長時間にわたり、ありがとうございました。